

〒532-0003 大阪市淀川区宮原 4-1-9  
 新大阪フロントビル 8F  
 TEL (06) 6676-7750 FAX (06) 6676-7754  
 URL <https://yodogawaroukyou.gr.jp>



当協会の  
Facebook を開設  
しました！  
最新の人事労務  
ニュースを配信  
しております。



## Monthly Hot News

2025年4月1日から、育児休業取得状況の公表義務対象の拡大と、次世代育成支援対策が推進・強化されます

➤ **2025年4月1日より、男性労働者の育児休業取得率等の公表が、従業員数300人超1,000人以下の企業にも義務化されます**

育児・介護休業法では、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付けており、現行では1,000人を超える企業が対象ですが、今回の改正によりその対象が拡大されます。

≪改正後の対象企業≫ **常時雇用する労働者が300人を超える企業**

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

- 期間の定めなく雇用されている者
- 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

≪公表内容≫ 次の①または②のいずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。（年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に公表）

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を} \\ \text{利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

≪公表方法≫ インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上が登録されており、厚労省はこちらでの公表を推奨しています。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRすることが推奨されています。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



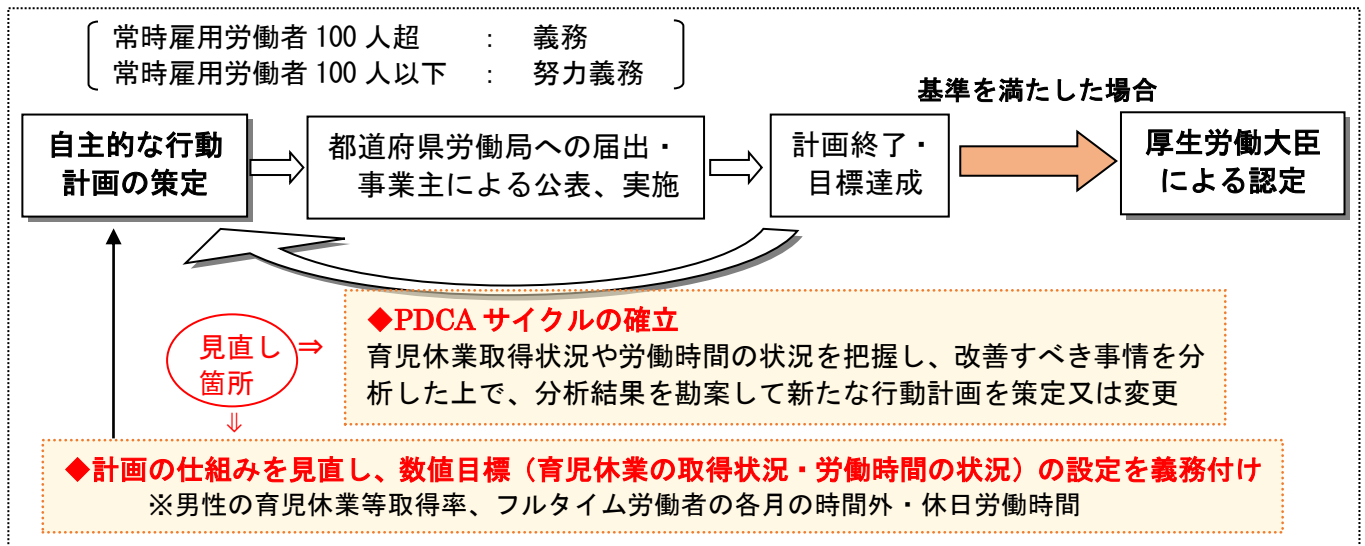
➤ **次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等にかかる状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられます**

《改正の趣旨》

現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指す観点から、**次世代育成支援対策推進法を2035年3月末まで延長するとともに、その実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。**

《見直し内容（次世代育成支援対策推進法）》

企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度



行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容が示されています（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む）

**2025年1月1日より、一部の労働安全衛生関係の手續の電子申請が義務化されます**

**(1) 義務化対象の労働安全衛生関係手續**

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

**(2) 労働者死傷病報告の報告内容の改正**

- ① 詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の的確な把握が容易となるよう、コード入力方式への変更及び記載欄が分割されます。
- ② 休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い、一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経験期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加えられます。

**労務協会よりお知らせ**

**◎年末年始のお休みについて**

勝手ながら、12月28日（土）～1月5日（日）まで、当協会は業務をお休みさせていただきます。新年1月6日（月）より通常どおりの業務になりますので、よろしくお願いたします。